

# **HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

Disusun Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Oleh :

**Nur Fatmah Wati**

**F 100 080 111**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2013**

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh

Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Disusun oleh :

**Nur Fatmah Wati**

**F 100 080 111**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2013**

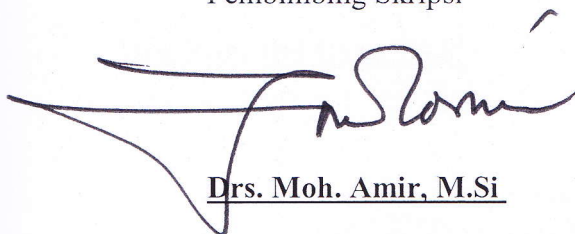
# **HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Disusun oleh :

**Nur Fatmah Wati**  
**F 100 080 111**

Telah disetujui untuk dipertahankan  
di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Skripsi



**Drs. Moh. Amir, M.Si**

Tanggal, 22 Februari 2013

# HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

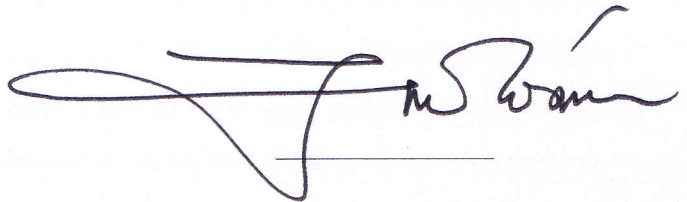
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nur Fatmah Wati**  
**F 100 080 111**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
Pada 22 Februari 2013  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

**Drs. Muhammad Amir, M.Si**



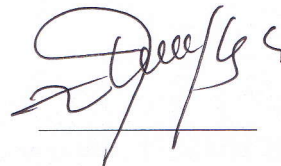
Penguji pendamping I

**Dra. Partini, M.Si**



Penguji pendamping II

**Dra. Zahrotul Uyun, M.Si**



Surakarta, 18 Maret 2013

Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi

Dekan,



(Susatyo Yuwono, S. Psi, M.Si., Psi)

## HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

### ABSTRAK

Permasalahan tentang kepuasan kerja kerap muncul di perusahaan (organisasi) dan menyebabkan munculnya berbagai persoalan yang dapat menghambat produktivitas kerja. Hal ini dapat menyebabkan kerugian bukan hanya pada karyawan tetapi juga pada perusahaan karena produksi tidak dapat berjalan dengan lancar. Kepuasan Kerja akan tercapai apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut diantaranya yaitu kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencari sasaran dan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Adapun hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Subjek penelitian adalah karyawan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Ciamis Jawa Barat berjumlah 70 responden. Teknik pengambilan sampel studi populasi. Alat pengumpulan data menggunakan skala kompensasi dan kepuasan kerja. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,512;  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kepuasan kerja. Dari hasil analisis diketahui koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,262. Hal ini berarti sumbangan efektif kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 26,2%, artinya masih terdapat 73,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel kompensasi. Variabel kompensasi mempunyai rerata empirik sebesar 89,086 dan rerata hipotetik sebesar 90 yang berarti kompensasi tergolong sedang. variabel kepuasan kerja diketahui rerata empirik sebesar 128,843 dan rerata hipotetik sebesar 110 berarti kepuasan kerja subjek penelitian tergolong tinggi.

Kata kunci:

*Kompensasi, Kepuasan Kerja*

## **LATAR BELAKANG MASALAH**

Organisasi yang ingin maju dan berkembang akan memikirkan kepuasan kerja para karyawannya, dengan kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, namun bila karyawan dalam suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada organisasi agar memikirkan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu organisasi. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negative seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktifitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian. Robbins (2006) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Strauss & Styles (dalam Handoko, 2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting sebagai wujud aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai

kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Implikasi yang timbul karyawan tersebut memiliki semangat kerja rendah, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Beberapa penelitian terkait dengan kepuasan kerja antara lain Tohari (2003) yang menyatakan bahwa organisasi atau instansi yang memiliki karyawan mayoritas kepuasannya rendah dapat menurunkan tingkat produktifitas organisasi secara keseluruhan dan merugikan instansi. Itulah sebabnya mengapa instansi perlu memperhatikan derajat kepuasan karyawan dengan cara mengkaji ulang beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Subjek penelitian ini merupakan karyawan di Instansi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Ciamis Jawa Barat. Beberapa pertimbangan baik secara metodologis maupun teoritis mendasari pemilihan subjek tersebut, antara lain: a) adanya fenomena yang menunjukkan melemahnya kepuasan kerja pada karyawan LP; b) adanya perbedaan persepsi puas dan

tidak puas diantara karyawan mengenai kompensasi yang diterima; c) adanya peluang atau kesempatan dari pimpinan LP untuk mengadakan observasi dan penelitian di tempat tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2002) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau instansi. Tujuan pemberian kompensasi adalah (a) ikatan kerja sama; (b) kepuasan kerja; (c) pengadaan efektif; (d) motivasi; (e) stabilitas karyawan; (f) disiplin; (g) pengaruh serikat buruh; dan (h) pengaruh pemerintah. Menurut Eyraud, (dalam Faturachman, 1998) kepuasan kerja yang paling dirasakan oleh karyawan adalah upah (kompensasi) yang diterima mencukupi kebutuhan hidupnya. Hal ini diartikan sebagai perlakuan yang adil. Keadilan dalam organisasi atau perusahaan tercermin pada pengupahan terhadap pekerja, meskipun itu bukan satu-satunya masalah keadilan dalam organisasi atau

perusahaan, tetapi diskriminasi (perbedaan) upah dan kompensasi terjadi dimana-mana.

Mengingat kompensasi merupakan salah satu balas jasa dan penghargaan kepada karyawan, maka kompensasi berfungsi sebagai motivasi pendorong, semangat dan kegairahan kerja karyawan sekaligus meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Penelitian Armansyah (2002) menyatakan pembayaran untuk karyawan atau anggota organisasi menentukan komitmen atau tidaknya mereka bekerja di dalam perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan adanya pembayaran yang layak memberikan rasa aman karyawan dalam kehidupannya.

Berdasarkan ulasan tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja?. Mengacu pada rumusan masalah tersebut maka peneliti ingin mengetahui secara empiris dengan melakukan penelitian berjudul: Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan yang paling dirasakan oleh karyawan adalah upah atau kompensasi yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Menurut As'ad

(2003) kompensasi misalnya berubah upah atau gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Sebab dengan mendapatkan gaji karyawan akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Salah satu cara yang ditempuh pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan cara menaikkan kompensasi berupa gaji atau upah kerja. Menurut Hasibuan (2002) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah (a) ikatan kerja sama; (b) kepuasan kerja; (c) pengadaan efektif; (d) motivasi; (e) stabilitas karyawan; (f) disiplin; (g) pengaruh serikat buruh; dan (h) pengaruh pemerintah. Didukung penelitian Armansyah (2002) yang menyatakan bahwa pembayaran untuk karyawan atau anggota organisasi menentukan komit atau tidaknya mereka bekerja di dalam perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan adanya pembayaran yang layak memberikan rasa aman karyawan dalam kehidupannya. Rasa aman

dalam bekerja dapat membentuk kepuasan kerja yang lebih tinggi pada diri karyawan.

Menurut Hariandja (Wibowo, 2004) kompensasi berfungsi sebagai motivasi utama seseorang untuk menjadi karyawan serta sebagai pendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Ditambahkan oleh Martoyo (1996) salah satu cara untuk menimbulkan perasaan puas karyawan terhadap perusahaan ialah dengan memberikan gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani, dan penghargaan terhadap aspek-aspek psikologis seperti pujian dan bantuan moral.

Hipotesis penelitian menyatakan ada hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja, semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah kompensasi maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel tergantung: Kepuasan kerja

Variabel bebas : Kompensasi



## Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Ciamis Jawa Barat berjumlah 70 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah studi populasi yaitu menggunakan semua anggota populasi yang ada sebagai subjek penelitian. Penentuan besarnya sampel ideal yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti mengikuti pendapat yang menyatakan bahwa apabila subjek kurang dari 100 sebaiknya diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apabila jumlah subjek lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 2008).

## Metode dan Alat Pengumpulan Data

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Anoraga (2004) yaitu aspek rasa aman, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji atau uang, nama baik tempat kerja, kesempatan berprestasi dan pengakuan diri. Skala kepuasan kerja terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Penilaian aitem *favourable* bergerak dari skor 4

(sangat sesuai), 3 (sesuai), 2 (tidak sesuai), 1 (sangat tidak sesuai). Sedangkan penilaian aitem *unfavourable* bergerak dari skor 1 (sangat sesuai), 2 (sesuai), 3 (tidak sesuai), 4 (sangat tidak sesuai). Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin rendah skor yang diperoleh semakin rendah pula kepuasan kerja.

Skala kompensasi yang digunakan disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek kompensasi yang dikemukakan oleh Ranupandojo dan Husnan (1990) yaitu aspek keadilan, kelayakan dan konsistensi. Skoring aitem menggunakan sistem penilaian skala empat dengan menggunakan empat alternatif yaitu : sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Penilaian aitem *favourable* bergerak dari skor 4 (sangat sesuai), 3 (sesuai), 2 (tidak sesuai), 1 (sangat tidak sesuai). Sedangkan penilaian aitem *unfavourable* bergerak dari skor 1 (sangat sesuai), 2 (sesuai), 3 (tidak sesuai), 4 (sangat tidak sesuai)

## Metode Analisis Data

Teknik atau metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu *product moment*, karena di dalam penelitian ini hanya ada dua variabel yang koefisien korelasinya diperoleh dengan mengkorelasikan derajat hubungan antar dua variabel (Hadi, 2005).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Perhitungan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *product moment* Pearson. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,512;  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kepuasan kerja. Dari hasil analisis diketahui koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,262. Hal ini berarti sumbangan efektif kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 26,2%, artinya masih terdapat 73,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja

selain variabel kompensasi, misalnya pangkat (golongan), umur, gaji, jaminan finansial dan sosial, mutu pengawasan, prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, promosi, rekan kerja. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kompensasi mempunyai rerata empirik sebesar 89,086 dan rerata hipotetik sebesar 90 yang berarti kompensasi tergolong sedang. Adapun variabel kepuasan kerja diketahui rerata empirik sebesar 128,843 dan rerata hipotetik sebesar 110 berarti kepuasan kerja subjek penelitian tergolong tinggi. Hasil kategori dapat dilihat pada berikut:

### Pembahasan

Ranupandojo dan Husnan (1990) mengatakan bahwa masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat vital bagi perusahaan karena hal tersebut sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan. Riset mengenai perilaku individu di dalam organisasi menunjukkan bahwa imbalan merupakan salah satu faktor kerja yang terpenting bagi orang, karena penting bagi kebanyakan orang, maka soal imbalan mengandung kekuatan mempengaruhi perilaku. Mc.Caffery (Farida, 2003) meneliti tentang cara mempertahankan pegawai yang terbaik.

Hasilnya menunjukkan bahwa cara mempertahankan pegawai yang terbaik adalah dengan memberikan kompensasi.

Mengingat kompensasi merupakan salah satu suatu balas jasa dan penghargaan kepada karyawan, maka kompensasi berfungsi sebagai motivasi pendorong, semangat dan kegairahan kerja karyawan sekaligus meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Penelitian Armansyah (2002) menyatakan pembayaran untuk karyawan atau anggota organisasi menentukan komit atau tidaknya mereka bekerja di dalam perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan adanya pembayaran yang layak memberikan rasa aman karyawan dalam kehidupannya, sehingga menghambat pemikiran-pemikiran untuk keluar dari organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2006) antara lain ganjaran yang pantas; para karyawan menginginkan sistem upah serta kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar

akan menghasilkan kepuasan, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang dilakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menentukan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan.

Berdasarkan perhitungan kategorisasi diketahui variabel kompensasi mempunyai rerata empirik sebesar 89,086 dan rerata hipotetik sebesar 90 yang berarti kompensasi tergolong sedang. Secara lebih jelas dari 70 subjek penelitian, terdapat 2 subjek (2,9%) yang memiliki kompensasi sangat rendah, 20 subjek (28,6%) memiliki kategori kompensasi rendah, 29 subjek

(41,4%) memiliki kompensasi sedang, 18 subjek (25,7%) memiliki kompensasi tinggi dan 1 subjek (1,4%) memiliki kompensasi sangat tinggi. Adapun variabel kepuasan kerja diketahui rerata empirik sebesar 128,843 dan rerata hipotetik sebesar 110 berarti kepuasan kerja subjek penelitian tergolong tinggi. Diketahui dari 70 subjek penelitian, terdapat 2 subjek (2,9%) memiliki kepuasan kerja rendah, ada 16 subjek (22,9%) memiliki kepuasan kerja sedang, 41 subjek (58,6%) memiliki kepuasan kerja tinggi dan 11 subjek (15,7%) memiliki kepuasan kerja sangat tinggi. Hasil kategori menunjukkan karyawan Lapas merasakan adanya kepuasan dalam bekerja, sehingga perilaku dan sikap dalam pekerjaan sesuai dengan aspek-aspek rasa aman, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji atau uang, nama baik tempat kerja, kesempatan berprestasi dan pengakuan diri.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,512;  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan

kepuasan kerja. Semakin tinggi atau kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja dapat diterima.

2. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kompensasi mempunyai rerata empirik sebesar 89,086 dan rerata hipotetik sebesar 90 yang berarti kompensasi tergolong sedang. Adapun variabel kepuasan kerja diketahui rerata empirik sebesar 128,843 dan rerata hipotetik sebesar 110 berarti kepuasan kerja subjek penelitian tergolong tinggi.

3. Sumbangan efektif kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 26,2%, artinya masih terdapat 73,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel kompensasi, misalnya pangkat (golongan), umur, gaji, jaminan finansial dan sosial, mutu pengawasan, prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, promosi, rekan kerja

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi pimpinan, disarankan mempertahankan kepuasan kerja bawahan yang sudah tergolong tinggi, dan meningkatkan kompensasi yang masih tergolong sedang dengan cara mengoptimalkan aspek aspek keadilan, kelayakan dan konsistensi, secara operasional misalnya dengan memberikan bonus atau promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi; memberi bantuan membantu karyawan atau keluarganya yang tertimpa musibah; membentuk hubungan emosional yang lebih kuat antara karyawan satu dengan yang lain ataupun dengan manajemen perusahaan melalui kegiatan non formal seperti outbond, rekreasi.
2. Bagi subjek penelitian, disarankan mempertahankan kepuasan kerja yang sudah tergolong tinggi, dan meningkatkan kompensasi yang masih tergolong sedang dengan cara berpikir kritis terhadap pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan misalnya:
  - a. Memberikan usulan atau masukan bagi pimpinan perusahaan mengenai kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, dengan tetap mengedepankan aspek aspek keadilan, kelayakan dan konsistensi.
- b. Karyawan seyogyanya melaksanakan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kompensasi yang diterima karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama disarankan:
  - a. Memperluas area penelitian tidak hanya terbatas pada Lapas kelas II Ciamis tapi juga pada Lapas Lapas yang lain, serta menambahkan variabel lain di luar gaya kompensasi. Hal ini mengingat masih masih terdapat 73,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel kompensasi, misalnya pangkat (golongan), umur, gaji, jaminan finansial dan sosial, mutu pengawasan, prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, promosi, rekan kerja.

- b. Distribusi skala yang mengandalkan pihak staf berpeluang mendorong munculnya intervensi dan evaluasi *independen* dari atasan terhadap bawahan, oleh karena itu pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat dibagikan secara langsung kepada subjek yang diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2004. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta:Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Armansyah. 2002. Komitmen Organisasi Dan Imbalan Finansial. *Jurnal Ilmiah "Manajemen & Bisnis"* Program Studi Manajemen, Vol. 02 No. 02 Oktober 2002. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- As'ad. M. 2003. *Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Farida, Y.N. 2003. Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Empirika* Vol. 16. No. 1.
- Hadi, S. 2005. *Statistik Psikologi..* Yogyakarta. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, H. T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Martoyo, S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. Judge 2006. *Perilaku Organisasi*: Edisi 12. (Terjemahan Diana Engelica). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Wibowo, R.P. 2004. Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Loyalitas Kerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Tohari, T. 2003. Perbedaan pengaruh persepsi beberapa gaya kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. GE. Lighting Indonesia. *Tesis*. (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM